

Comune di Monza

Indagine anno 2014

**volta a rilevare il livello di benessere organizzativo,
il grado di condivisione del sistema di misurazione**

e

la valutazione del proprio superiore gerarchico

(art.14, c. 5 del D.Lgs. 150/2009)



<u>PREMESSA</u>	<u>3</u>
<u>LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO</u>	<u>4</u>
<u>LA SCALA DI MISURAZIONE</u>	<u>5</u>
<u>IL RAPPORTO DI MONITORAGGIO DELL'ANAC</u>	<u>6</u>
<u>DATI ANAGRAFICI DELLA POPOLAZIONE ORGANIZZATIVA</u>	<u>7</u>
<u>SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE</u>	<u>9</u>
<u>I RISULTATI DELL'AREA "BENESSERE ORGANIZZATIVO"</u>	<u>13</u>
<u>I RISULTATI DELL'AREA "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"</u>	<u>16</u>
<u>I RISULTATI DELL'AREA "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"</u>	<u>18</u>
<u>QUADRO RIEPILOGO DEI RISULTATI PER AMBITO IN ORDINE DI VALUTAZIONE MEDIA</u>	<u>20</u>
<u>IL CONFRONTO CON LE ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE</u>	<u>21</u>
<u>Allegato 1 - Valore medio complessivo e "di genere" delle singole domande dei questionari</u>	<u>22</u>

PREMESSA

La presente indagine sul benessere organizzativo, realizzata nei mesi di novembre-dicembre 2014, costituisce la prima applicazione presso la nostra amministrazione del modello di questionario adottato con delibera del 29 maggio 2013 dalla ex-CIVIT, ora ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il modello di questionario proposto dall'ANAC, in accordo con il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Monza, è stato integralmente adottato dall'Ente: eventuali modifiche e integrazioni a tale modello saranno valutate ed eventualmente applicate nelle future indagini, sulla base dell'esperienza maturata nell'anno 2014.

Un'altra importante novità introdotta nel 2014 ha riguardato la modalità di compilazione del questionario, che è stata realizzata on-line, tramite un applicativo web-based interamente progettato e realizzato da personale comunale.

La realizzazione di tale tipologia di indagine sul personale permette alle amministrazioni di valorizzare il ruolo del lavoratore come persona, consentendo di rilevare gli atteggiamenti e le percezioni, ossia gli aspetti della sfera emozionale, relativamente ad importanti temi quali le condizioni di lavoro, le discriminazioni, le relazioni interpersonali, il livello di equità, la trasparenza e la circolazione delle informazioni, il senso di appartenenza alla propria amministrazione, il sistema di programmazione e valutazione delle performance, il rapporto con il proprio "capo".

Lo svolgimento di tali indagini - se realizzate non come mero adempimento formale, e con la massima partecipazione di tutti gli attori (Direzione del personale, Comitati Unici di Garanzia, Organizzazioni sindacali, dirigenti e altri lavoratori) -, può considerarsi uno strumento per migliorare il livello di benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti, le performance, la qualità dei servizi forniti ai cittadini. Al contempo l'indagine può favorire un clima interno positivo e costruttivo, rafforzando il senso istituzionale e di appartenenza dei lavoratori alla propria amministrazione, e può rappresentare anche una leva da utilizzare in chiave di prevenzione della corruzione.

LA STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

Il questionario sul benessere dei dipendenti è articolato in 3 aree, comprensive di 14 ambiti di indagine, per un numero totale di 82 domande.

AREE	AMBITI DI INDAGINE
Benessere organizzativo	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato B - Le discriminazioni C - L'equità nella mia amministrazione D - Carriera e sviluppo professionale E - Il mio lavoro F - I miei colleghi G - Il contesto del mio lavoro H - Il senso di appartenenza I - L'immagine della mia amministrazione J - L'importanza degli ambiti di indagine
Grado di condivisione del sistema di valutazione	L - La mia organizzazione M - Le mie performance N - Il funzionamento del sistema
Valutazione del superiore gerarchico	O - Il mio capo e la mia crescita P - Il mio capo e l'equità
Dati anagrafici	1. Sono: Donna / Uomo 2. Il mio contratto di lavoro 3. La mia età 4. La mia anzianità di servizio 5. La mia qualifica

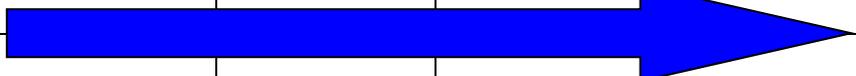
Per ogni ambito di indagine è stato individuato un gruppo di domande, obbligatorie per tutte le amministrazioni, ritenute fondamentali per procedere ad un'analisi sistematica del contesto entro cui si svolge l'attività lavorativa, nonché alla comparabilità dei risultati tra le diverse amministrazioni pubbliche. Per una migliore elaborazione delle informazioni, il questionario contempla un ambito di indagine (J) finalizzato alla rilevazione dell'importanza che il dipendente attribuisce agli altri 9 ambiti dell'area del benessere organizzativo.

Infine, il questionario prevede la rilevazione di informazioni di tipo anagrafico e lavorativo:

- genere (Donna/Uomo)
- tipo di contratto di lavoro (Tempo Determinato/Tempo Indeterminato)
- fascia di età (fino a 30 anni/da 31 a 40 anni/da 41 a 50 anni/da 51 a 60 anni/oltre 60 anni)
- anzianità di servizio (fino a 5 anni/da 5 a 10 anni/da 11 a 20 anni/oltre 20 anni)
- qualifica (Dirigente/Non Dirigente)

LA SCALA DI MISURAZIONE

La valutazione è espressa dal dipendente attraverso una scala **che impiega 6 classi in ordine crescente**. L'intervistato, per ogni domanda e/o affermazione, deve esprimere il proprio grado di valutazione in relazione a quanto è d'accordo o meno con l'affermazione o a quanto la ritiene importante o non importante.

PER NULLA						DEL TUTTO
1	2	3	4	5	6	
Minimo grado di importanza attribuito					Massimo grado di importanza attribuito	
In totale disaccordo con l'affermazione					In totale accordo con l'affermazione	

Nell'elaborazione del questionario l'ANAC ha optato per una scala con numero pari di risposte, priva quindi di un elemento centrale, al fine di polarizzare le risposte e non consentire posizioni di incertezza.

Pertanto, nell'analisi dei dati, il discriminare tra giudizi negativi e positivi può essere considerato il valore centrale della scala, pari a 3,5.

Nel questionario sono presenti complessivamente n. 82 domande, delle quali n. 76 con polarità positiva e n. 6 con polarità negativa (queste ultime opportunamente evidenziate in rosso nell'applicativo web). Le prime sono caratterizzate da una correlazione positiva tra il punteggio ottenuto e il livello di benessere associato (al punteggio 6 corrisponde la massima valutazione positiva), mentre le seconde, al contrario, presentano una correlazione negativa (per cui al punteggio 6 corrisponde la massima valutazione negativa).

A titolo esemplificativo: Se alla domanda "Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale?" si ottenesse un punteggio alto (vicino al 6), l'indagine esprimerebbe un significato molto positivo (polarità positiva); mentre, al contrario, se alla domanda "Se potessi, cambierei ente?" si riscontrasse lo stesso punteggio, si avrebbe un risultato negativo (polarità negativa).

Si evidenzia che in sede di analisi dei risultati il valore rilevato nelle domande a polarità negativa è stato "ri-polarizzato", in modo tale che a valori crescenti corrispondano livelli più elevati di benessere organizzativo (a titolo esemplificativo: la valutazione "1" diventa "6", la valutazione "2" diventa "5"), e sia così possibile l'aggregazione e l'analisi dei dati con una metrica omogenea.

IL RAPPORTO DI MONITORAGGIO DELL'ANAC

Si rileva che nel 2013, a seguito della pubblicazione dei modelli, l'ANAC ha curato la realizzazione di un'applicazione web, disponibile on line dal 15 novembre 2013, per consentire alle amministrazioni pubbliche la trasmissione dei dati, l'elaborazione dei risultati e l'effettuazione di confronti e valutazioni comparative con le altre amministrazioni.

Nel mese di giugno 2014, l'ANAC, sulla base dei dati presenti in quel momento nell'applicazione web, ha pubblicato un primo rapporto di Monitoraggio¹ sui risultati delle indagini di benessere organizzativo realizzate e concluse da n. 239 amministrazioni pubbliche (di cui n. 168 appartenenti al Comparto Regioni-Enti Locali), per complessivi n. 22.927 questionari compilati, nel 52% dei casi, da dipendenti donna.

Come già accennato, obiettivo principale di tale monitoraggio è quello di fornire a tutte le amministrazioni pubbliche un valido *benchmark* rispetto al quale confrontare e "posizionare" i risultati emersi dalle proprie indagini di benessere organizzativo².

Per tale motivo, nell'espore i risultati dell'indagine condotta nel nostro Ente, gli stessi sono stati confrontati con quelli complessivi illustrati nel monitoraggio dell'ANAC.

Si ritiene opportuno evidenziare che, a causa del recente passaggio di competenze del tema del benessere organizzativo dall'ANAC al Dipartimento della Funzione Pubblica, l'applicazione web ministeriale presenta problematiche di funzionamento. L'elaborazione dei risultati dell'indagine 2014 del Comune di Monza è stata dunque direttamente realizzata dal Servizio Organizzazione e Sviluppo del Personale.

¹ Il rapporto di monitoraggio è pubblicato all'indirizzo <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/ArchivioStorico/BenessereOrganizzativo/RapportiMonitoraggio>

² Nell'effettuare il confronto è, comunque, bene tenere presente, come precisato nel rapporto, che il campione esaminato in questo primo monitoraggio non può essere considerato totalmente rappresentativo dell'intero universo di indagine.

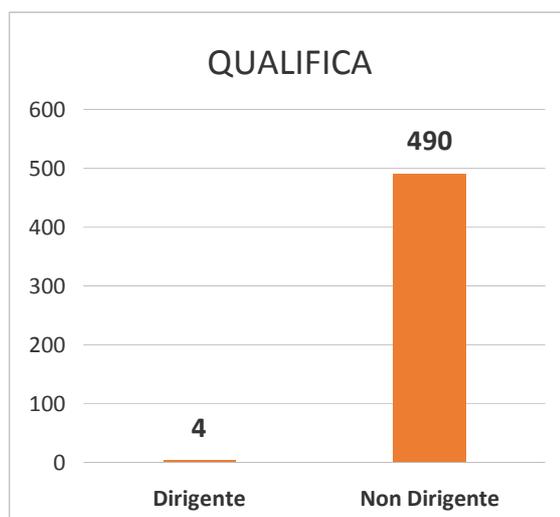
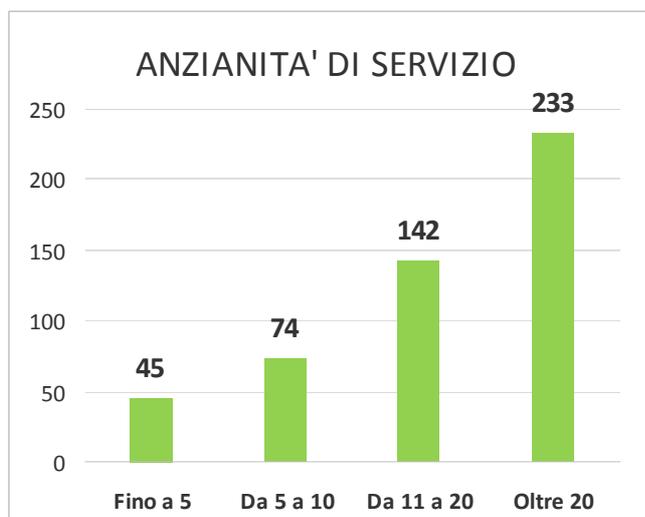
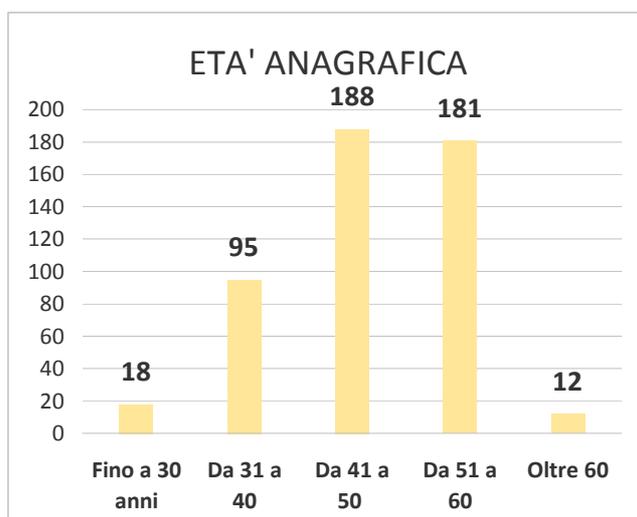
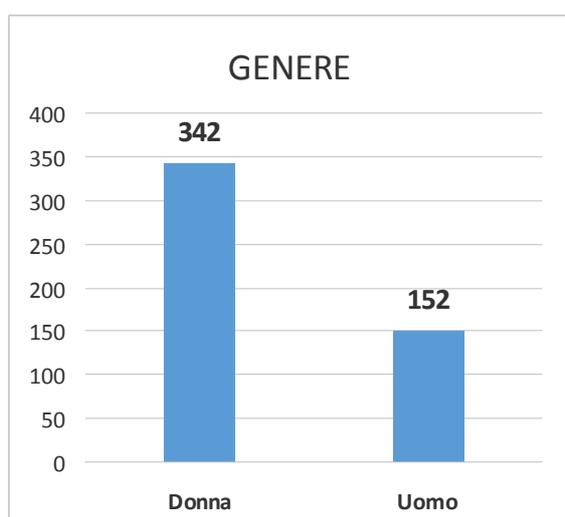
DATI ANAGRAFICI DELLA POPOLAZIONE ORGANIZZATIVA

Prima di entrare nel merito dei risultati dell'indagine, è necessario fornire alcuni elementi sulla sua rappresentatività statistica, ossia sulla capacità di coinvolgere i dipendenti nell'attività di ascolto insita in una rilevazione di benessere organizzativo.

Il questionario è stato somministrato all'intera popolazione dei dipendenti comunali, a tempo indeterminato e determinato (972 unità, delle quali il 71% rappresentato da donne e il 29% da uomini), allo scopo di garantire il pieno coinvolgimento dei lavoratori e l'attivazione di un processo di ascolto diffuso e capillare.

Il tasso di risposta dei dipendenti è stato pari al 50,8% (494 questionari completati e confermati nell'applicativo web). Tale dato, pur essendo significativamente inferiore a quello registrato nel 2013, pari all'89%, può comunque essere considerato soddisfacente in considerazione della nuova modalità di compilazione on-line del questionario. Infatti, la percentuale di compilazione dei questionari on-line è superiore di circa 17 punti rispetto alle media di adesione riscontrata a livello nazionale (pari al 34%), come risultante dal sopra richiamato Rapporto di Monitoraggio.

Di seguito si riportano i dati di sintesi relativi alla composizione per genere, età, qualifica e anzianità di servizio dei dipendenti che hanno aderito all'iniziativa.



Genere	N.	%
Donna	342	69,2%
Uomo	152	30,8%
TOT	494	100%

Anzianità servizio	N.	%
Da 11 a 20 anni	142	28,7%
Da 5 a 10 anni	74	15,0%
Fino a 5 anni	45	9,1%
Oltre 20 anni	233	47,2%
TOT	494	1

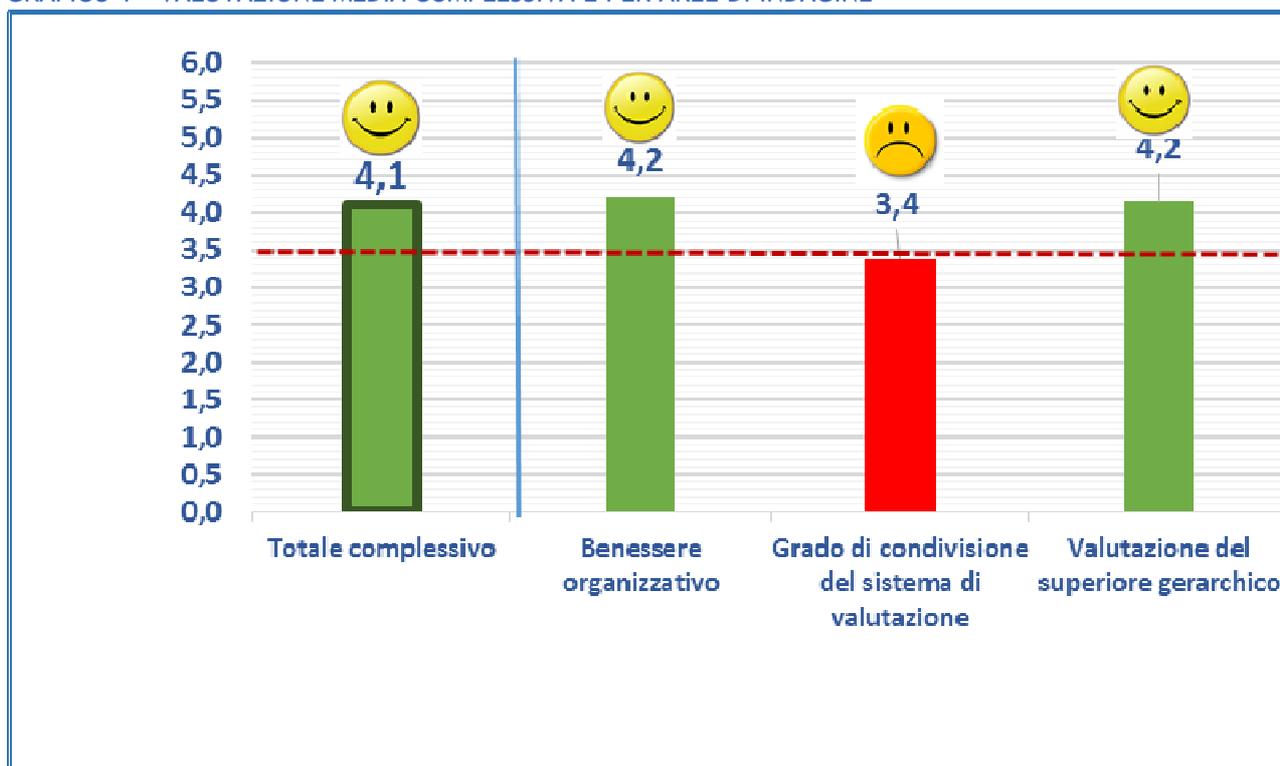
Età anagrafica	N.	%
Fino a 30 anni	18	3,6%
Da 31 a 40	95	19,2%
Da 41 a 50	188	38,1%
Da 51 a 60	181	36,6%
Oltre 60	12	2,4%
TOT	494	1

Qualifica	N.	%
Dirigente	4	0,8%
Non Dirigente	490	99,2%
TOT	494	1

SINTESI DEI RISULTATI DELL'INDAGINE

Il Grafico 1 illustra la valutazione media complessiva emersa dall'indagine e la media espressa per ogni Area di valutazione. Nel grafico è stata inserita anche una riga orizzontale in corrispondenza del valore centrale della scala (3,5) che, come anzidetto, rappresenta il valore discriminante tra giudizi positivi e giudizi negativi, al fine di evidenziare lo scostamento di ogni valutazione media rispetto a tale valore.

GRAFICO 1 - VALUTAZIONE MEDIA COMPLESSIVA E PER AREE DI INDAGINE



Si evidenzia un giudizio complessivo medio positivo (pari a 4,1) che conferma, come già registrato nelle precedenti rilevazioni, una condizione complessivamente soddisfacente di benessere organizzativo all'interno dell'Ente.

Analizzando i giudizi medi per Area nel suo complesso, l'unica che raccoglie un giudizio complessivo negativo è quella relativa al sistema di valutazione e al suo funzionamento, che registra un valore pari a 3,4, leggermente al di sotto del valore "discriminante".

Nel seguito i dati espressi per area vengono scomposti per tipologia di dipendenti.

TABELLA 1A - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER GENERE

Area	Donna	Uomo	Totale
Benessere organizzativo	4,3	4,1	4,2
Grado di condivisione del sistema di valutazione	3,5	3,2	3,4
Valutazione del superiore gerarchico	4,3	3,9	4,2
Totale complessivo	4,2	3,9	4,1

GRAFICO 1A - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER GENERE

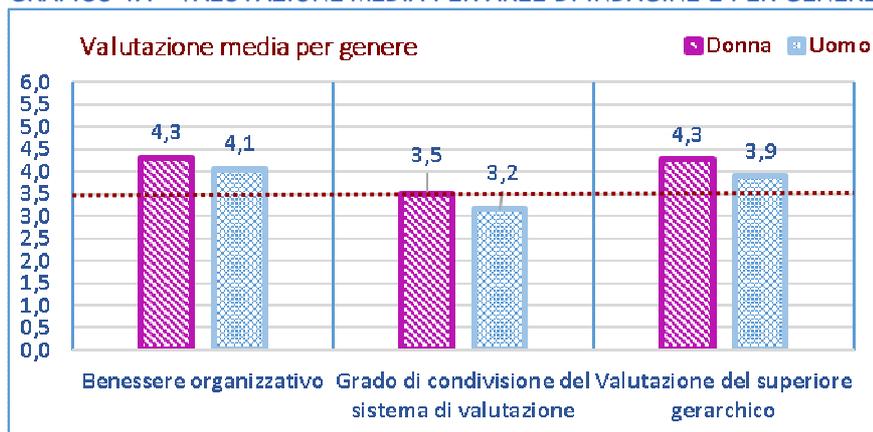


TABELLA 1B - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER QUALIFICA

Area	Dirigente	Non Dirigente	Totale
Benessere organizzativo	3,9	4,2	4,2
Grado di condivisione del sistema di valutazione	3,7	3,4	3,4
Valutazione del superiore gerarchico	4,0	4,2	4,2
Totale complessivo	3,9	4,1	4,1

GRAFICO 1B - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER QUALIFICA



TABELLA 1C - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

Area	fino a 5 anni	da 5 a 10 anni	da 11 a 20 anni	oltre 20 anni	Totale
Benessere organizzativo	4,3	4,1	4,2	4,3	4,2
Grado di condivisione del sistema di valutazione	3,3	3,4	3,4	3,4	3,4
Valutazione del superiore gerarchico	4,4	4,1	4,2	4,1	4,2
Totale complessivo	4,2	4,0	4,0	4,1	4,1

GRAFICO 1C - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER ANZIANITA' DI SERVIZIO

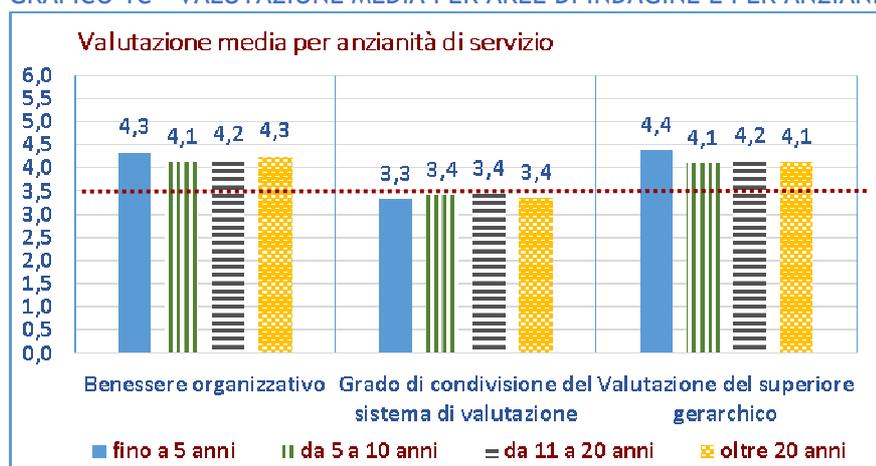
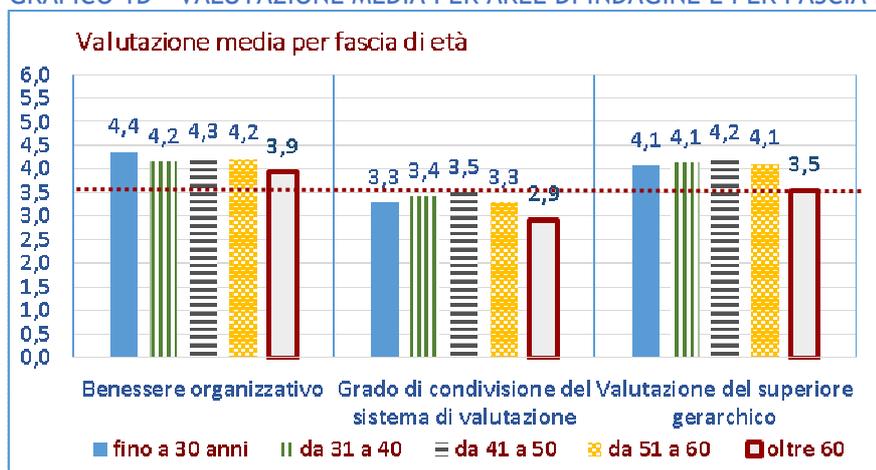


TABELLA 1D - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER FASCIA DI ETÀ'

Area	fino a 30 anni	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	oltre 60	Totale
Benessere organizzativo	4,4	4,2	4,3	4,2	3,9	4,2
Grado di condivisione del sistema di valutazione	3,3	3,4	3,5	3,3	2,9	3,4
Valutazione del superiore gerarchico	4,1	4,1	4,2	4,1	3,5	4,2
Totale complessivo	4,1	4,0	4,1	4,0	3,7	4,1

GRAFICO 1D - VALUTAZIONE MEDIA PER AREE DI INDAGINE E PER FASCIA DI ETÀ'



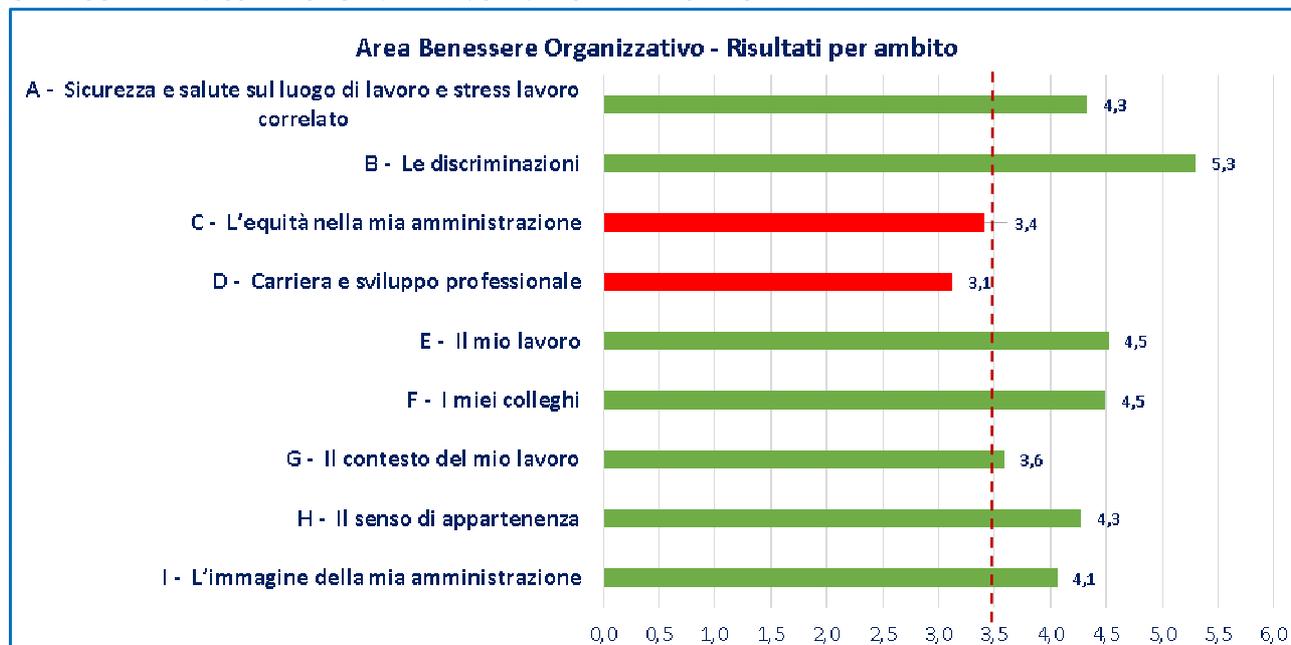
- le donne esprimono valutazioni più positive rispetto agli uomini in tutte e tre le aree di indagine;
- il personale del comparto esprime valutazioni più positive rispetto al personale dirigenziale nell'area del benessere organizzativo e nell'area relativa alla valutazione del superiore gerarchico, mentre il personale dirigente mostra di condividere maggiormente il sistema di valutazione;
- le persone con maggiore età anagrafica (fascia sopra i 60) si mostrano maggiormente critiche rispetto a tutte le tre aree di indagine;
- non si rilevano differenze significative nelle valutazioni medie tra dipendenti con diversa anzianità di servizio.

I RISULTATI DELL'AREA "BENESSERE ORGANIZZATIVO"

La prima area di indagine prevista riguarda il "benessere organizzativo", inteso come stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Per tale area vengono indagati 9 diversi ambiti, per complessive n. 51 domande.

GRAFICO 2 - BENESSERE ORGANIZZATIVO - VALORE MEDIO DEGLI AMBITI



Come si evince dal grafico, i seguenti ambiti rivestono profili di criticità e di attenzione che registrano valori medi generalmente inferiori alla sufficienza (pari rispettivamente a 3,4 e 3,1):

C - L'equità nella mia amministrazione

D - La carriera e lo sviluppo professionale

Gli ambiti percepiti più positivamente dai dipendenti sono invece i seguenti:

B - Le discriminazioni (valutazione media: 5,3)

E - Il mio lavoro (valutazione media: 4,5)

F - I miei colleghi (valutazione media: 4,5)

Per l'area del benessere organizzativo risulta significativo analizzare i risultati dei diversi ambiti indagati con l'importanza che è stata attribuita agli stessi (risultante dall'ambito J), al fine di valutare se gli ambiti considerati maggiormente critici siano anche quelli generalmente considerati prioritari.

La tabella che segue presenta il valore medio espresso in merito all'importanza attribuita ai nove ambiti tematici dell'indagine sul benessere organizzativo; nella tabella viene indicato anche il Quoziente I/B che indica il "gap" tra l'importanza attribuita a tali ambiti e la percezione, rispetto a tali ambiti, dell'effettivo livello di benessere organizzativo nella propria amministrazione. Pertanto, maggiore è il valore del rapporto, più critico va considerato quello specifico ambito di benessere organizzativo.

TABELLA 2 - RISULTATI E IMPORTANZA ATTRIBUITA AGLI AMBITI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Ambito	Valore medio risultati indagine di benessere organizzativo (B)	Valore medio Importanza (I)	Quoziente I/B
D - Carriera e sviluppo professionale	3,1	5,0	1,59
C - L'equità nella mia amministrazione	3,4	5,3	1,56
G - Il contesto del mio lavoro	3,6	5,3	1,47
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,3	5,3	1,23
E - Il mio lavoro	4,5	5,4	1,19
H - Il senso di appartenenza	4,3	5,0	1,18
I - L'immagine della mia amministrazione	4,1	4,8	1,18
F - I miei colleghi	4,5	5,3	1,17
B - Le discriminazioni	5,3	4,9	0,93
Totale complessivo	4,2		

L'analisi del quoziente I/B conferma per la nostra amministrazione, come ambiti di maggiore criticità, gli ambiti "C - L'equità nella mia amministrazione" e "D - La carriera e lo sviluppo professionale".

L'analisi delle valutazioni medie registrate a livello dei singoli item indagati negli ambiti C e D (confronta Tabella 3), evidenzia una generalizzata percezione di un'organizzazione e di un sistema retributivo non sufficientemente improntati ai principi di meritocrazia e equità. La criticità rispetto alla capacità di premiare il merito, come nel seguito illustrato, emergerà anche dall'analisi dei risultati afferenti all'Area del Grado di condivisione del sistema di valutazione.

TABELLA 3 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NEGLI AMBITI C e D

Ambito	Domanda	Donna	Uomo	Totale
C - L'equità nella mia amministrazione	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,9	2,8	2,9
	Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,3	4,1	4,2
	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,7	3,4	3,6
	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,8	3,2	3,6
	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2,8	2,5	2,7
C - L'equità nella mia amministrazione Totale		3,5	3,2	3,4
D - Carriera e sviluppo professionale	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,9	2,5	2,8
	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,2	3,8	4,1
	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,5	2,3	2,4
	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,9	2,5	2,8
	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,7	3,3	3,6
D - Carriera e sviluppo professionale Totale		3,2	2,9	3,1

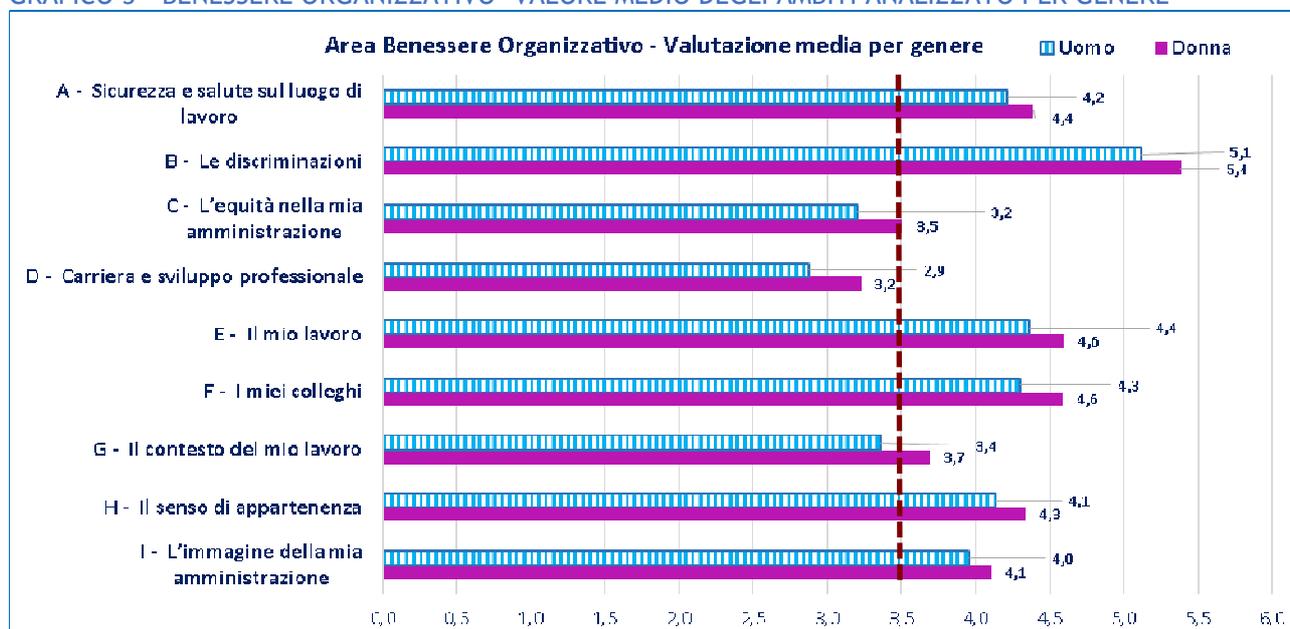
Si ritiene, inoltre, opportuno evidenziare che seppur l'ambito "A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro" registri una valutazione media complessiva positiva (4,3), dall'analisi delle singole domande afferenti a tale ambito, emerge la diffusa percezione di un'inadeguatezza degli ambienti di lavoro (confronta Tabella 4).

TABELLA 4 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NELL'AMBITO A

Ambito	Domanda	Donna	Uomo	Totale
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	4,3	4,0	4,2
	Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,6	4,4	4,5
	Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,8	3,7	3,8
	Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di	5,2	4,7	5,1
	Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,1	3,3	3,2
	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,3	3,3	3,3
	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,2	4,1	4,2
	Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,5	5,1	5,4
	Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,5	5,3	5,4
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato Totale		4,4	4,2	4,3

Dall'analisi dei risultati dell'Area Benessere Organizzativo per genere (Grafico 3), emerge, per ciascun ambito indagato, che il personale di sesso femminile esprime una valutazione più positiva rispetto a quella espressa dai colleghi di sesso maschile. Si evidenzia, in particolare, che rispetto all'ambito *B - Le discriminazioni*, il personale di sesso femminile esprime un valore molto vicino al valore massimo (5,4), che rileva una bassa presenza di discriminazioni di genere percepite.

GRAFICO 3 - BENESSERE ORGANIZZATIVO -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI ANALIZZATO PER GENERE

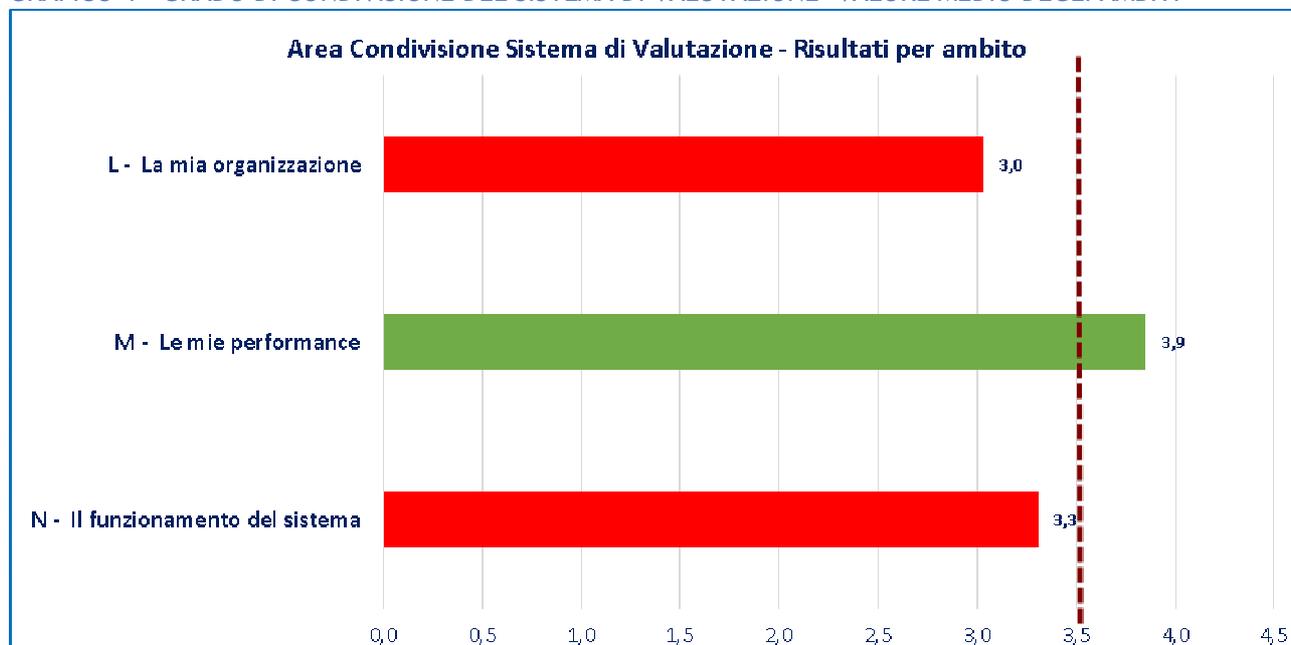


I RISULTATI DELL'AREA "GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE"

Per "Grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Per tale area vengono indagati 3 diversi ambiti, per complessive n. 13 domande.

GRAFICO 4 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI



Un unico ambito di tale area (*M - Le mie performance*) riceve una valutazione positiva (3,9).

Gli altri due ambiti (*L - La mia organizzazione* e *N - Il funzionamento del sistema*) rivestono profili di criticità e di attenzione, registrando valori medi inferiori alla sufficienza (pari rispettivamente a 3,0 e 3,3).

In particolare, l'ambito *L - La mia organizzazione* registra il valore più basso tra tutti i 14 ambiti indagati.

L'analisi delle valutazioni medie registrate a livello delle singole domande afferenti gli ambiti L e N (confronta Tabella 5), evidenzia un quadro generale di insoddisfazione circa il sistema di pianificazione, programmazione e valutazione delle *performance*.

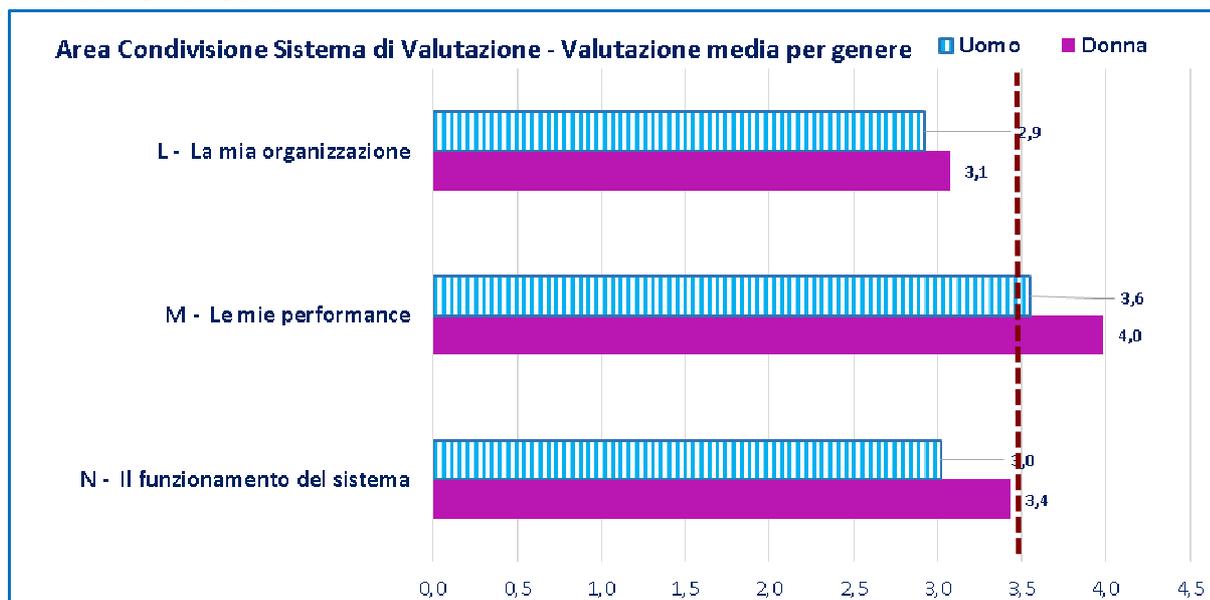
In particolare emerge una generalizzata percezione di un insufficiente grado di coinvolgimento dei dipendenti in fase di programmazione strategica, di misurazione dei risultati e di rendicontazione, nonché di un'organizzazione poco improntata al principio di meritocrazia.

TABELLA 5 - VALUTAZIONE MEDIA SINGOLE DOMANDE COMPRESSE NEGLI AMBITI L e N

Area	Ambito	Domanda	Donna	Uomo	Totale	
Grado di condivisione del sistema di valutazione	L - La mia organizzazione	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	2,9	3,0	
		Conosco le strategie della mia amministrazione	2,9	2,7	2,9	
		È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,3	3,4	
		Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,9	2,8	2,9	
	L - La mia organizzazione Totale			3,1	2,9	3,0
	N - Il funzionamento del sistema	N - Il funzionamento del sistema	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,6	3,1	3,4
			Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,3	2,9	3,1
			La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,7	2,4	2,6
			Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,9	3,5	3,8
			Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,7	3,2	3,6
	N - Il funzionamento del sistema Totale			3,4	3,0	3,3

Nel grafico che segue vengono illustrati i risultati medi dell'area in oggetto analizzati per genere.

GRAFICO 5 - GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI ANALIZZATO PER GENERE



Anche per l'area relativa al grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che, per ciascun ambito indagato, il personale di sesso femminile esprime una valutazione più positiva rispetto a quella espressa dai colleghi di sesso maschile.

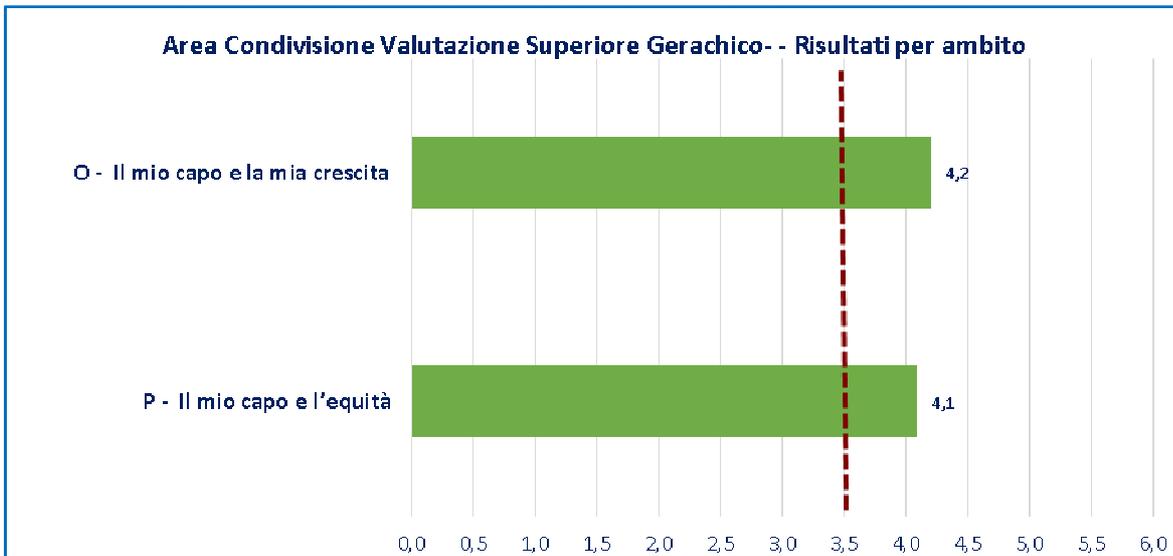
I RISULTATI DELL'AREA "VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO"

L'area "Valutazione del superiore gerarchico" rileva la percezione dei dipendenti sulla "capacità del proprio "capo" di svolgere le funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance", con particolare riferimento alla capacità di motivazione e valorizzazione del personale, al senso di equità ed alla capacità di gestire i conflitti.

Ai fini dell'indagine, il superiore gerarchico è stato individuato nel responsabile superiore che assegna gli obiettivi al singolo dipendente e ne valuta/propone la valutazione della performance. Tale responsabile si identifica, pertanto, con la figura del "valutatore" (responsabile di servizio/ufficio delegato dal dirigente a proporre la valutazione o il dirigente stesso in assenza di tale delega).

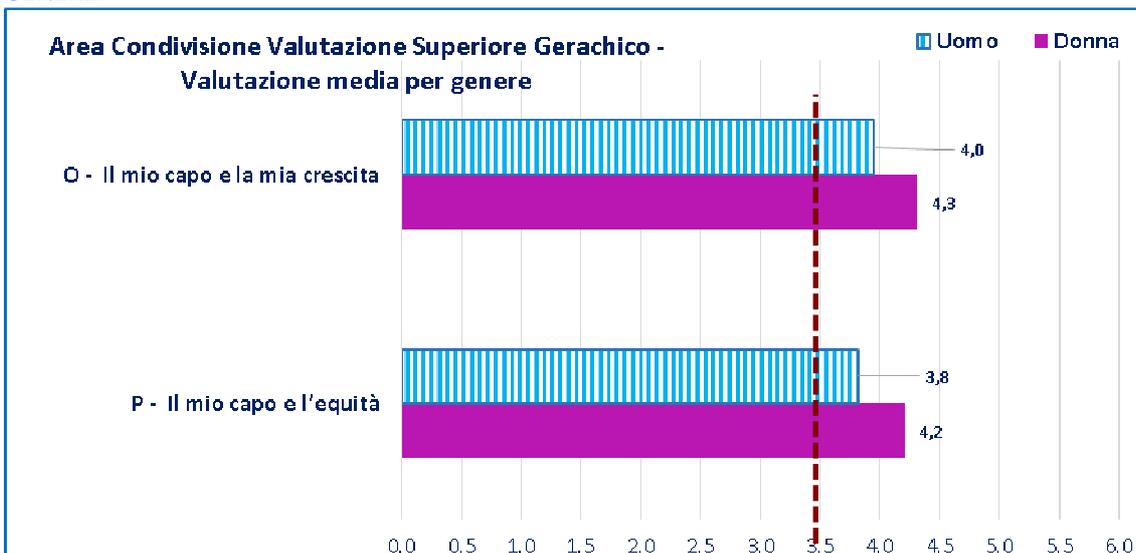
Per tale area vengono indagati 2 diversi ambiti, per complessive n. 9 domande.

GRAFICO 6- VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI



Rispetto a tale area, entrambi gli ambiti indagati registrano una valutazione media positiva, pari a 4,2 per l'ambito *O - Il mio capo e la mia crescita* e pari a 4,1 per l'ambito *P - Il mio capo e l'equità*.

GRAFICO 7 - VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO -VALORE MEDIO DEGLI AMBITI ANALIZZATO PER GENERE



Anche per tale area per ciascun ambito indagato, il personale di sesso femminile esprime una valutazione maggiormente positiva rispetto a quella espressa dai colleghi di sesso maschile. Si rileva che per entrambi gli ambiti i giudizi espressi dagli uomini, pur inferiori rispetto a quelle delle colleghe, registrano comunque una valutazione positiva.

QUADRO RIEPILOGO DEI RISULTATI PER AMBITO IN ORDINE DI VALUTAZIONE MEDIA

Rispetto ai 14 ambiti indagati, si registrano 10 valutazioni medie positive e 4 valutazioni medie negative.

TABELLA 6 - QUADRO RIEPILOGATIVO

Ambito	Comune di Monza	Scostamento rispetto a 3,5
B - Le discriminazioni	5,3	+ 1,8
E - Il mio lavoro	4,5	+ 1,0
F - I miei colleghi	4,5	+ 1,0
A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,3	+ 0,8
H - Il senso di appartenenza	4,3	+ 0,8
O - Il mio capo e la mia crescita	4,2	+ 0,7
P - Il mio capo e l'equità	4,1	+ 0,6
I - L'immagine della mia amministrazione	4,1	+ 0,6
M - Le mie performance	3,9	+ 0,4
G - Il contesto del mio lavoro	3,6	+ 0,1
C - L'equità nella mia amministrazione	3,4	- 0,1
N - Il funzionamento del sistema	3,3	- 0,2
D - Carriera e sviluppo professionale	3,1	- 0,4
L - La mia organizzazione	3,0	- 0,5

IL CONFRONTO CON LE ALTRE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Confrontando i risultati dell'indagine svolta presso il Comune di Monza con quelli risultanti dal Rapporto di Monitoraggio dell'ANAC, si evince una situazione generalizzata di maggior benessere percepito dal personale del nostro Ente, rispetto ai valori medi registrati sia a livello di Pubblica Amministrazione nel suo complesso considerata, sia a livello dei soli Enti appartenenti al Comparto Regioni-Autonomie Locali (limitatamente al campione esaminato nel Rapporto).

L'unica eccezione è rappresentato dall'ambito *L - La mia Organizzazione* che nel nostro Ente registra una valutazione media leggermente inferiore (3 rispetto al valore 3,1).

Dal confronto dei dati si evidenzia, infine, che:

- i quattro ambiti che rivestono profili di criticità e attenzione nel nostro Ente, sono i medesimi che registrano i valori più bassi nel Rapporto di Monitoraggio;
- nel rapporto di Monitoraggio si evidenziano ulteriori due ambiti (*G - Il Contesto del mio Lavoro* e *M - Le mie performance*) che registrano giudizi negativi, mentre nel nostro Ente gli stessi sono valutati positivamente.

TABELLA 7 - IL CONFRONTO CON LE ALTRE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Area	Ambito	Comune di Monza	Pubblica Amministrazione	Differenza
BENESSERE ORGANIZZATIVO	A Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,3	4,2	+ 0,1
	B Le discriminazioni	5,3	5,1	+ 0,2
	C L'equità nella mia amministrazione	3,4	3,2	+ 0,2
	D Carriera e sviluppo professionale	3,1	3,0	+ 0,1
	E Il mio lavoro	4,5	4,4	+ 0,1
	F I miei colleghi	4,5	4,3	+ 0,2
	G Il contesto del mio lavoro	3,6	3,3	+ 0,3
	H Il senso di appartenenza	4,3	4,3	=
	I L'immagine della mia amministrazione	4,1	4,0	+ 0,1
	Media Benessere organizzativo		4,2	4,0
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA	L La mia organizzazione	3,0	3,1	- 0,1
	M Le mie performance	3,9	3,4	+ 0,5
	N Il funzionamento del sistema	3,3	3,0	+ 0,3
	Media Grado di condivisione del sistema		3,4	3,2
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	O Il mio capo e la mia crescita	4,2	3,8	+ 0,4
	P Il mio capo e l'equità	4,1	3,7	+ 0,4
	Media Valutazione del Superiore gerarchico		4,2	3,6

TABELLA 8 - IL CONFRONTO CON LE AMMINISTRAZIONI DEL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI

Area	Ambito	Comune di Monza	Enti Locali	Differenza
BENESSERE ORGANIZZATIVO	A Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	4,3	4,2	+ 0,1
	B Le discriminazioni	5,3	5,0	+ 0,3
	C L'equità nella mia amministrazione	3,4	3,1	+ 0,3
	D Carriera e sviluppo professionale	3,1	3,0	+ 0,1
	E Il mio lavoro	4,5	4,4	+ 0,1
	F I miei colleghi	4,5	4,4	+ 0,1
	G Il contesto del mio lavoro	3,6	3,4	+ 0,2
	H Il senso di appartenenza	4,3	4,2	+ 0,1
	I L'immagine della mia amministrazione	4,1	3,9	+ 0,2
	Media Benessere organizzativo		4,2	4,0
GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA	L La mia organizzazione	3,0	3,1	- 0,1
	M Le mie performance	3,9	3,4	+ 0,5
	N Il funzionamento del sistema	3,3	3,0	+ 0,3
	Media Grado di condivisione del sistema		3,4	3,2
VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO	O Il mio capo e la mia crescita	4,2	3,9	+ 0,3
	P Il mio capo e l'equità	4,1	3,8	+ 0,3
	Media Valutazione del Superiore gerarchico		4,2	3,9

Allegato 1 – Valore medio complessivo e “di genere” delle singole domande dei questionari

Area	Ambito	Domanda	Donna	Uomo	Totale	
Benessere organizzativo	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)	4,3	4,0	4,2	
		Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4,6	4,4	4,5	
		Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	3,8	3,7	3,8	
		Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, isolamento, estromissione dal flusso delle informazioni, ingiustificate disparità di trattamento, forme di controllo esasperato, ...)	5,2	4,7	5,1	
		Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	3,1	3,3	3,2	
		Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	3,3	3,3	3,3	
		Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,2	4,1	4,2	
		Sono soggetto/aa molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	5,5	5,1	5,4	
		Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,5	5,3	5,4	
	A - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato Totale			4,4	4,2	4,3
	B - Le discriminazioni	La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,0	4,8	4,9	
		La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,1	4,9	5,1	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,3	4,8	5,2	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,6	5,4	5,5	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,3	4,9	5,1	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5,4	5,1	5,3	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,6	5,4	5,6	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,7	5,4	5,6	
		Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5	5,2	5,4	
	B - Le discriminazioni Totale			5,4	5,1	5,3
	C - L'equità nella mia amministrazione	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2,9	2,8	2,9	
		Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,3	4,1	4,2	
		Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,7	3,4	3,6	
		Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,8	3,2	3,6	
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto		2,8	2,5	2,7		
C - L'equità nella mia amministrazione Totale			3,5	3,2	3,4	
D - Carriera e sviluppo professionale	Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2,9	2,5	2,8		
	Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,2	3,8	4,1		
	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,5	2,3	2,4		
	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	2,9	2,5	2,8		
	Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,7	3,3	3,6		
D - Carriera e sviluppo professionale Totale			3,2	2,9	3,1	
E - Il mio lavoro	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1	5,0	5,0		
	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,2	3,7	4,0		
	Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4,8	4,7	4,8		
	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,3	3,9	4,2		
	So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,7	4,4	4,6		
E - Il mio lavoro Totale			4,6	4,4	4,5	
F - I miei colleghi	L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,1	3,5	3,9		
	Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,4	5,3	5,3		
	Mi sento parte di una squadra	4,2	3,8	4,1		
	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,3	4,1	4,2		
	Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,9	4,8	4,9		
F - I miei colleghi Totale			4,6	4,3	4,5	
G - Il contesto del mio lavoro	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	3,9	3,5	3,7		
	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,3	3,2	3,3		
	La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3,5	3,0	3,3		
	La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3,7	3,4	3,6		
	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,2	3,8	4,0		
G - Il contesto del mio lavoro Totale			3,7	3,4	3,6	

Area	Ambito	Domanda	Donna	Uomo	Totale	
Area 1	H - Il senso di appartenenza	I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,7	3,5	3,6	
		Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,6	4,5	4,6	
		Se potessi, comunque cambierei ente	4,6	4,0	4,4	
		Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,0	3,9	4,0	
		Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,7	4,7	4,7	
	H - Il senso di appartenenza Totale			4,3	4,1	4,3
	I - L'immagine della mia amministrazione	Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4,1	3,8	4,0	
		La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,9	3,6	3,8	
		La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4,4	4,4	4,4	
	I - L'immagine della mia amministrazione Totale			4,1	4,0	4,1
	J - Importanza degli ambiti di indagine	I miei colleghi	5,3	5,1	5,3	
		Il contesto del mio lavoro	5,3	5,1	5,3	
		Il mio lavoro	5,5	5,1	5,4	
		Il senso di appartenenza	5,1	4,8	5,0	
		L'equità nella mia amministrazione	5,4	5,2	5,3	
L'immagine della mia amministrazione		4,8	4,7	4,8		
La carriera e lo sviluppo professionale		5,0	4,8	5,0		
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato		5,4	5,3	5,3		
Le discriminazioni		5,0	4,8	4,9		
J - Importanza degli ambiti di indagine Totale			5,2	5,0	5,1	
Benessere organizzativo Totale			4,3	4,1	4,2	
Area 2	L - La mia organizzazione	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,0	2,9	3,0	
		Conosco le strategie della mia amministrazione	2,9	2,7	2,9	
		È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3,4	3,3	3,4	
		Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	2,9	2,8	2,9	
	L - La mia organizzazione Totale			3,1	2,9	3,0
	M - Le mie performance	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,0	3,6	3,9	
		Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3,8	3,4	3,7	
		Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	4,0	3,5	3,8	
		Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4,1	3,7	4,0	
	M - Le mie performance Totale			4,0	3,6	3,9
	N - Il funzionamento del sistema	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3,6	3,1	3,4	
		Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,3	2,9	3,1	
		La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2,7	2,4	2,6	
		Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3,9	3,5	3,8	
		Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3,7	3,2	3,6	
N - Il funzionamento del sistema Totale			3,4	3,0	3,3	
Grado di condivisione del sistema di valutazione Totale			3,5	3,2	3,4	
Area 3	O - Il mio capo e la mia crescita	È sensibile ai miei bisogni personali	4,5	4,2	4,4	
		Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,1	3,6	3,9	
		Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,5	4,1	4,4	
		Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,5	4,3	4,5	
		Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3,9	3,5	3,8	
	O - Il mio capo e la mia crescita Totale			4,3	4,0	4,2
	P - Il mio capo e l'equità	Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,2	3,8	4,1	
		Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3,9	3,7	3,9	
		Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,1	3,7	3,9	
		Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,6	4,1	4,5	
	P - Il mio capo e l'equità Totale			4,2	3,8	4,1
	Valutazione del superiore gerarchico Totale			4,3	3,9	4,2
	Totale complessivo			4,2	3,9	4,1